

INSIDE THE GAP 3/3: ALTERSSICHERUNG IN DEUTSCHLAND: NEGATIVE BILANZ – BESONDERS FÜR FRAUEN

2030 liegt das Rentenniveau in Deutschland, so die Prognose, bei 43 Prozent. Schon jetzt sind die Durchschnittsrenten derjenigen, die aus dem Arbeitsleben ausscheiden, niedriger, als die derer, die bereits Rente beziehen. Und der Trend ist negativ. Frauen sind von dieser Entwicklung – sieht man vom kurzfristigen positiven Sondereffekt der Mütterrente ab – besonders hart betroffen. Und das, obwohl sie heute vielfach länger und in größerem Umfang berufstätig sind, als die Frauengenerationen vor ihnen. Über 40 Prozent der heute 50-jährigen westdeutschen Frauen werden bis zum Renteneintritt lediglich Rentenansprüche unterhalb des Grundsicherungsniveaus erwerben. In Ostdeutschland wird es rund 20 Prozent ebenso ergehen. Um dieses Problem zu lösen, muss Politik in unterschiedlichen Bereichen ansetzen.

Die Zeiten, in denen die Rente den Lebensstandard zu sichern schien, sind längst vorbei. Aus der Studie „[Generation Mitte](#)“, die der Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft jährlich in Auftrag gibt, geht – ebenso wie in den vorausgegangenen Jahren – für 2015 hervor, dass Frauen sich deutlich mehr Sorgen um ihre Lebenssicherung im Alter machen als Männer. 52 Prozent derer, die verheiratet sind oder in fester Partnerschaft leben, haben Zweifel, ob ihre individuelle Altersvorsorge ausreichend ist. Nur 36 Prozent der Männer geht das ebenso.

Dass diese Einschätzung richtig ist, bestreitet auch die Politik nicht. Das [Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend](#) gibt den so genannten **Gender Pension Gap** – also die Lücke zwischen der Alterssicherungseinkommen von Männern und Frauen – berechnet anhand von Zahlen für das Jahr 2007 mit knapp 60 Prozent an. Dabei fällt die Lücke in Ostdeutschland aufgrund historisch intensiverer Erwerbsbeteiligung von Frauen geringer aus als die Lücke im Westen der Republik. Auch eine [Studie des European Institute for Gender Equality](#) von 2015 belegt, dass Deutschland im Hinblick auf den Gender Pension Gap europäisches Schlusslicht ist.

Seit der großen Rentenreform 2001 hat sich Deutschland weg vom reinen Bismarckschen Rentenmodell der Alterssicherung über die beitragsfinanzierte gesetzliche Rentenversicherung (GRV) hin zu einem Mehrsäulenmodell bewegt. Im Nachgang wurde das Rentenniveau, das das Verhältnis der Standardrente eines Jahres zum Durchschnittslohn desselben Jahres ausdrückt, durch Einführung des so genannten Nachhaltigkeitsfaktors, der das zunehmend unausgeglichene Verhältnis von Beitragszahlenden zu Rentenbezieher_innen berücksichtigen soll, sukzessive abgesenkt. Deutschland hat sich im Hinblick auf die Mehrgliedrigkeit der Alterssicherung einer ganzen Gruppe europäischer Nachbarländer angenähert. Allerdings gibt es **zwei wesentliche Unterschiede zwischen den klassischen Mehrsäulen-Ländern und Deutschland**. Bei uns wurde es (1) **versäumt, die Säulen neben der GRV – also die betriebliche Altersvorsorge (bAV) und die private Vorsorge (pV) auch tatsächlich verpflichtend einzuführen**. Außerdem existiert (2) **in Deutschland keine echte Grund- oder auch Sockelrente**. Anders als bei einer Grund- oder Sockelrente ist die in Deutschland geltende Grundsicherung im Alter eine Sozialhilfeleistung und damit bedarfsgeprüft. Alle sonstigen Einkünfte – auch die kürzlich eingeführte „Mütterrente“ – werden mit ihr verrechnet.

Deutschland befindet sich mit dem aktuellen Modell – auch im Vergleich zu anderen europäischen Ländern, deren Rentensystem als „Bismarckisch“ qualifiziert werden, an letzter Stelle, was die zukünftige **Gesamtnettorenten zur Alterssicherung angeht**, wie die Sozialwissenschaftlerin Traute Meyer anhand von Zahlen der OECD belegt:

AUTORIN:

Susan Javad ist Referentin für die Themen Gleichstellung und Vielfalt in der Friedrich-Ebert-Stiftung

Projizierte Nettorenten aus gesetzlicher und anderen verpflichtenden Alterssicherungen für Rentner nach Erwerbsleben mit 50%, 100% & 150% des Durchschnittslohnes – ausgedrückt als Prozent des letzten Lohnes

Einkommen, % d. Durchschnitts Bismarck-Länder	Erwerbskarriere beginnt 2002			Erwerbskarriere beginnt 2012			Effekt d. Rentenreformen 2001–2012		
	0,5	1,0	1,5	0,5	1,0	1,5	0,5	1,0	1,5
Belgien	82,7	63,8	63,1	72,9	50,1	39,9	-9,8	-13,7	-23,2
Deutschland	61,7	66,6	71,8	55,9	55,3	54,4	-5,8	-11,3	-17,4
Frankreich	98,0	70,8	68,8	75,9	71,4	60,9	-22,1	0,6	-7,9
Italien	89,3	88,0	88,8	78,0	78,2	77,9	-11,3	-9,8	-10,9
Österreich	91,2	93,4	93,2	91,2	90,2	86,2	0,0	-3,2	-7,0
Spanien	88,7	89,4	88,3	79,5	80,1	79,8	-9,2	-9,3	-8,5
Durchschnitt	85,3	78,7	79,0	75,6	70,9	66,5	-9,7	-7,8	-12,5
Standardabweichung	12,5	13,0	12,6	11,5	15,4	17,8	7,3	5,4	6,5

Quelle: OECD 2005: 52; 2013:143, 189

Annahmen: Renten simuliert für Individuen mit voller Erwerbslaufbahn unter Rentensystem von 2002 und 2012. Ruhestand in den 2050er Jahren. Renten unter 50% des Durchschnitts kursiv. Großbritannien: Freiwillige Absicherung ist miteinbezogen, da diese auf Verpflichtung der Unternehmen zu auto-enrolment beruht

[ABB. 1]

Quelle: Traute Meyer: Die dritte Säule in der Alterssicherung – brauchen wir eine Neubewertung nach der Finanz- und Wirtschaftskrise? Deutschland im europäischen Vergleich. In: Sozialer Fortschritt, Jahrgang 64, 2015, Heft 8, August: S. 189–195.

WARUM ÜBERHAUPT NOCH EINZAHLEN? – EIN LEGITIMITÄTSPROBLEM MIT ANKÜNDIGUNG

Diese zwei zentralen Schwachstellen des aktuellen Alterssicherungsmodells in Deutschland wirken sich auf Beschäftigte mit niedrigem Einkommen besonders negativ aus. Ihr geringes Einkommen bringt ihnen – dem Äquivalenzprinzip der GRV geschuldet –, in der einzigen existierenden Pflichtversicherung, auch nur geringe Rentenansparungen ein. Zusätzlich schlägt die prognostizierte Absenkung des Rentenniveaus durch den Nachhaltigkeitsfaktor negativ zu Buche. Dazu kommt: Kleine und mittlere Unternehmen, in denen die meisten Niedrigverdiener_innen arbeiten, bieten nur selten Zugang zu einer bAV und wenn, dann meist ohne Beteiligung des Arbeitgebers, was sich gerade für Geringverdiener_innen kaum lohnt. Und für die pV besteht bei dieser Beschäftigtengruppe ohnehin nur sehr eingeschränkter oder schlicht kein finanzieller Spielraum. Die aktuelle Niedrigzins-Situation bietet darüber hinaus rational wenig Anreiz, verfügbares Einkommen in die kapitalgedeckte Altersvorsorge zu stecken.

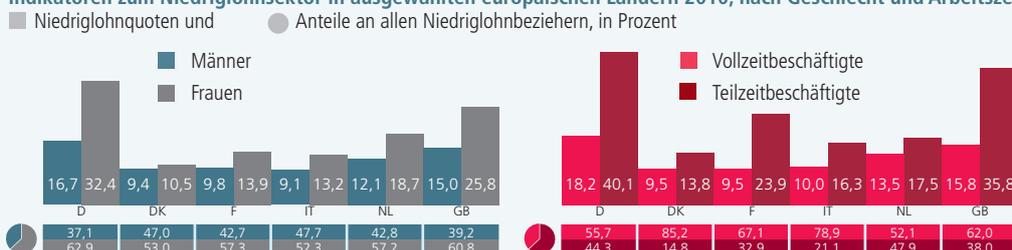
Damit stellt sich für das deutsche Rentensystem ein echtes Legitimitätsproblem. Viele Arbeitnehmer_innen, insbesondere im Niedriglohnbereich, aber nicht nur dort, werden mit ihren individuell erworbenen Rentenansprüchen auch dann nicht mehr über das Grundsicherungsniveau kommen, wenn sie über Jahrzehnte hinweg voll berufstätig waren. Abgesehen von dem verheerenden Signal, das von diesem Umstand grundsätzlich ausgeht, stellt sich für sie ganz rational die Frage: Warum dann überhaupt noch einzahlen?

Die im Koalitionsvertrag vorgesehene Einführung einer „solidarischen Lebensleistungsrente“ soll darauf eine Antwort geben. Die genaue Ausgestaltung ist derzeit noch unklar, doch lässt sich mit Sicherheit sagen: Die bisher angedachten Zugangsvoraussetzungen – 40 Beitragsjahre in der Rentenversicherung und der Nachweis einer bAV oder pV – stellen für viele Beschäftigte eine hohe Hürde dar. Viele Frauen werden diese Voraussetzungen nicht erfüllen können, arbeiten sie doch häufig – insbesondere dann wenn sie Kinder haben – über viele Jahre als sozialversicherungs“befreite“ Mini-Jobberinnen oder verdienen so wenig, dass sie sich eine pV nicht leisten können. Eine bAV – gar mit Arbeitgeberanteil – wird ihnen in den Betrieben, in denen sie mehrheitlich arbeiten, ohnehin selten angeboten. So verfügen heute zwar 51 Prozent der Männer, aber nur 46 Prozent der Frauen über eine bAV – wobei deren Höhe bei Frauen im Durchschnitt sehr viel niedriger ausfällt als bei ihren männlichen Kollegen (BMAS 2011, BpB 2014).

DER NIEDRIGLOHNSEKTOR IST WEIBLICH UND DAMIT AUCH DIE ALTERSARMUT

Nun sind es vor allem Frauen, die im Niedriglohnbereich tätig sind. Nach Berechnungen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) von 2013 besteht der Niedriglohnbereich in Deutschland zu über 62 Prozent aus weiblichen Beschäftigten. Fast ein Drittel aller Arbeitnehmerinnen erzielt ein Einkommen im Niedriglohnbereich. Die Zahlen des IAB zeigen auch: Teilzeitbeschäftigung macht einen wichtigen Anteil an Beschäftigung im Niedriglohnbereich aus. Es sind vor allem Frauen, die in Teilzeit arbeiten – mittlerweile sind es nach Zahlen des IAB von 2014 knapp 58 Prozent aller weiblichen Beschäftigten. Und: Auch hier steht Deutschland im Vergleich zu anderen europäischen Ländern schlecht da.

Indikatoren zum Niedriglohnbereich in ausgewählten europäischen Ländern 2010, nach Geschlecht und Arbeitszeit



Quelle: Eigene Berechnungen auf der Grundlage von EU-SILC Querschnittsdaten 2011.

[ABB. 2]

Quelle: Thomas Rhein: Deutsche Geringverdiener im internationalen Vergleich. IAB-Kurzbericht 15/2013: <http://doku.iab.de/kurzber/2013/kb1513.pdf>

Einer der Hauptgründe für die Unterbrechung der Erwerbstätigkeit bzw. den Wechsel in die Teilzeit ist für viele Frauen weiterhin die Betreuung eigener Kinder oder pflegebedürftiger Angehöriger. Die Anerkennung von Kindererziehungszeiten von bis zu 36 Monaten in der GRV für Kinder, die nach 1992 geboren wurden und 24 Monate für Kinder, die vor 1992 geboren wurden, deckt den Zeitraum, in dem nicht oder nur eingeschränkt gearbeitet wird, dabei nur unzureichend ab. Gleiches gilt für die Pflegezeiten, die auch heute schon die Rente der Pflegenden aufbessern sollen, aber viel zu knapp bemessen sind. Beide Elemente sind wichtig, reichen aber nicht aus, um die durch Erwerbsunterbrechung bzw. Teilzeit langfristig negativ wirkenden Effekte auszugleichen. Dazu kommt: Anrechnungszeiten für Kindererziehung und Pflege gibt es nur in der GRV (bzw. auch in der Beamtenversorgung). Die bAV und die pV – beide eigentlich essentiell für eine armutsfeste Rente im Alter – kennen solche ausgleichenden Elemente nicht.

Zwar kehren junge Frauen heute nach einer Geburt schneller und in höherem Stundenumfang auf den Arbeitsmarkt zurück, als das bei Ihrer Müttergeneration aufgrund mangelnder Betreuungsinfrastruktur und gesellschaftlicher Normen oft der Fall war (jedenfalls in Westdeutschland). Dennoch arbeitet nach Zahlen des [Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Forschungsinstituts \(WSI\) in der Hans-Böckler-Stiftung von 2015](#) die Mehrheit in Teilzeit – und das zu einem guten Drittel unterhalb der Grenze von 20-Wochenarbeitsstunden.

[ABB. 3]

Quelle: WSI GenderDatenPortal 2015: <http://www.boeckler.de/51989.htm>



Nach Zahlen des IAB von 2015 können über 14 Prozent dieser in Teilzeit beschäftigten Frauen als „unfreiwillig“ Teilzeit arbeitend eingestuft werden. Ein deutlich größerer Anteil würde den Stundenumfang gerne ausdehnen, möchte aber nicht in Vollzeit arbeiten.

[ABB. 4]

Quelle: Susanne Wanger: Traditionelle Erwerbs- und Arbeitszeitmuster sind nach wie vor verbreitet. IAB-Kurzbericht: <http://doku.iab.de/kurzber/2015/kb0415.pdf>

Gründe für die Teilzeitarbeit sowie normalerweise geleistete und gewünschte Wochenarbeitszeit nach Geschlecht 2011

Hauptmotiv für Teilzeitbeschäftigung	Teilzeitbeschäftigte Frauen				Teilzeitbeschäftigte Männer			
	Anteil	normalerweise geleistete Wochenarbeitszeit	gewünschte Wochenarbeitszeit	unerfüllte Arbeitszeitwünsche*	Anteil	normalerweise geleistete Wochenarbeitszeit	gewünschte Wochenarbeitszeit	unerfüllte Arbeitszeitwünsche*
		in %	in Std.	in Std.		in %	in Std.	in Std.
Vollzeittätigkeit ist nicht zu finden	14,7	19,8	31,1	11,3	26,8	18,7	35,7	17,0
Schulausbildung, Studium oder sonstige Aus- bzw. Fortbildung	6,3	11,2	12,6	1,5	26,4	11,5	13,3	1,8
Aufgrund von Krankheit, Unfallfolgen	2,3	17,8	20,2	2,4	7,1	17,8	20,7	2,9
Persönliche oder familiäre Verpflichtungen	25,7	18,8	20,0	1,2	4,1	19,5	22,4	2,9
Vollzeittätigkeit aus anderen Gründen nicht gewünscht	20,6	19,5	21,7	2,3	21,4	18,4	23,6	5,2
Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen/behinderten Personen	25,5	18,6	20,6	2,0	2,7	21,3	25,4	4,1
Keine Angabe des Grundes	4,9	27,4	28,9	1,5	11,4	30,0	32,8	2,8
Teilzeit insgesamt	100,0	19,0	22,1	3,2	100,0	18,1	25,0	6,9
Reguläre Teilzeit		22,2	24,6	2,4		22,0	27,6	5,6
Geringfügige Teilzeit		11,8	16,6	4,8		14,8	22,7	8,0

* Differenz zwischen gewünschter und normalerweise geleisteter Wochenarbeitszeit. Rundungsbedingte Abweichungen sind bei Summen und Anteilen möglich.
 Grundgesamtheit: Beschäftigte Arbeitnehmer zwischen 15 und 64 Jahren mit gültigen Angaben zu gewünschten Arbeitszeiten.
 Quelle: Mikrozensus 2011, Scientific Use File, eigene Berechnungen (gewichtet).

PROBLEMATISCHE ANREIZSETZUNG, VERÄNDERTE RAHMENBEDINGUNGEN

Durch das Ehegattensplitting und die beitragsfreie Mitversicherung in den gesetzlichen Krankenkassen wird ein modernisiertes Ernährermodell gefördert – ein Hauptverdiener, eine Zuverdienerin, oft mit Mini-Job. Die langfristigen Kosten dieses Modells, nämlich u.a. den unzureichenden Aufbau eigener Ansprüche für die Alterssicherung für den gering oder gar nicht verdienenden Part in dieser Konstellation, werden hierbei billigend in Kauf genommen bzw. verdrängt.

Das Argument, das immer wieder zu hören ist, viele Frauen mit geringen Renteneinkommen im Alter seien über ihren (Ehe-)mann abgesichert, trägt dabei bei genauerer Betrachtung nicht (mehr). Faktisch werden auch immer mehr Männer aufgrund niedriger Einkommen, Phasen von Arbeitslosigkeit und der Absenkung des Rentenniveaus von Altersarmut betroffen sein. Auch ihre Erwerbsbiografien sind unsicherer geworden. In vielen Haushalten wird die Altersarmut des einen somit nicht durch den anderen aufgefangen werden können. Gleichstellungspolitisch ist diese Rechnung ohnehin höchst problematisch, da das Ziel wirtschaftliche Unabhängigkeit auf der individuellen Ebene sein muss. Dazu kommt: In Zeiten stagnierender Eheschließungen und häufig eintretender Scheidung müssen beide Partner_innen ökonomisch auf eigenen Beinen stehen und ausreichend eigene Rentenansprüche erwerben können. Auch hier haben sich die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen gewandelt, die steuerlichen und sozialpolitischen Anreize werden jedoch konträr zu diesen Entwicklungen gesetzt.

Der Umstand, dass Beziehungen zunehmend zwischen Menschen mit ähnlichen Bildungsabschlüssen und damit ähnlich guten oder auch schlechten Arbeitsmarktchancen eingegangen werden (vgl. u.a. Alison Wolf: The XX Factor. How Working Women are Creating a New Society, London 2013) verschärft diese soziale Problematik noch. Gering qualifizierte Frauen (aber natürlich auch Männer) stehen damit, auch im Hinblick auf die Rente, deutlich schlechter als ihre gut ausgebildeten Geschlechtsgenossinnen da, wie [Traute Meyer 2013](#) bereits für die Friedrich-Ebert-Stiftung herausgearbeitet hatte.

Die Einführung des Mindestlohns, von dem viele gering qualifizierte Frauen profitieren, war vor diesem Hintergrund ein wichtiger Schritt, gerade diese Beschäftigtengruppe wirtschaftlich zu stärken. Für eine armutsfeste Rente reicht die derzeitige Höhe jedoch nicht aus. Auch wer 45 Beitragsjahre zum Mindestlohn durchgearbeitet hat (und den wenigsten dürfte das zukünftig möglich sein), wird am Ende Grundsicherung beantragen müssen, wie Johannes Steffen im Artikel „[Ein Mindestlohn für Arbeit und Rente](#)“ belegt.

Die Studie „[Die Lebens- und Erwerbsverläufe von Frauen im mittleren Lebensalter. Wandel und politische Implikationen](#)“ von Barbara Riedmüller und Ulrike Schmalreck aus dem Jahr 2012 prognostiziert, dass 41 Prozent der westdeutschen und 21 Prozent der ostdeutschen Frauen zwischen 45 und 50 Jahren eine Rente unterhalb der Grundsicherung zu erwarten haben. Dabei handelt es sich zudem zahlenmäßig um die größte Geburtskohorte der Bundesrepublik, die Babyboomer_innen. Die verbesserten Betreuungsmöglichkeiten für Kleinkinder und andere Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf die in den letzten Jahren umgesetzt wurden, wirken sich bei diesen Frauen kaum mehr aus. Sie haben bereits einen großen Teil ihrer Erwerbsbiografie hinter sich. Aber auch viele jüngere Frauen steigen heute noch viele Jahre ganz aus dem Beruf aus bzw. reduzieren ihre Arbeitszeit in der Familienphase deutlich. Klein reden lässt sich das Problem daher nicht.

Nach Daten des [Statistischen Bundesamts \(2015\)](#) hat sich die Anzahl derjenigen Personen ab 65 Jahren, die Grundsicherung beantragen, zum Jahresende 2013 auf 500 000 erhöht. Das ist nahezu eine Verdopplung im Vergleich zu vor zehn Jahren. Die Mehrheit davon sind Frauen, insbesondere in Westdeutschland ([Statistisches Bundesamt 2014](#)). Alle Zeichen deuten darauf hin, dass das Problem der Altersarmut in Zukunft, insbesondere bei Frauen, weiter zunehmen wird.

Gute Rentenpolitik ist vorausschauende Politik. Damit zukünftige Altersarmut vermieden wird, müssen heute die Weichen gestellt werden. Politik muss in mindestens drei Politikbereichen ansetzen, um das Problem Altersarmut, insbesondere von Frauen, nachhaltig zu lösen:

POLITIKEMPFEHLUNGEN

1. In der Arbeitsmarktpolitik:

- Förderung vollzeitnaher Teilzeitmodelle (bei gleichzeitigem Ausbau qualitativer Betreuungsinfrastuktur für Kinder und Pflegebedürftige) für Frauen und Männer. Das Projekt der Familienarbeitszeit weist hier in die richtige Richtung.
- Abschaffung bzw. starke Einschränkung des Mini-Job-Modells
- Rückkerecht für Teilzeitbeschäftigte auf Vollzeit

2. In der Rentenpolitik:

- Konsequente Weiterentwicklung des Mehrsäulenmodells mit verpflichtenden drei Säulen für alle Beschäftigten und unter stärkerer finanzieller Miteinbeziehung der Arbeitgeberseite
- Anhebung des Rentenniveaus oder Einführung einer Sockelrente, auf die die anderen Säulen aufbauen und die nicht gegeneinander verrechnet werden
- Obligatorisches Rentensplitting für Ehepaare (das freiwillige gibt es bereits, es wird aber kaum genutzt) und zwar nicht erst bei der Scheidung: Damit können während des Erwerbslebens Anreize für die Berufstätigkeit beider Partner_innen gesetzt werden. Ehepaare, die sich gemeinsam für ein traditionelles Lebensmodell entscheiden, gleichen das Fehlen von Rentenansprüchen des einen solidarisch untereinander aus. Im Alter verfügt so jeder der beiden Ehepartner_innen über eigene Ansprüche.

3. In der Steuerpolitik:

- Abschaffung des Ehegattensplittings bzw. verpflichtende Einführung des Faktorverfahrens für Doppelverdiener-Paare.

IMPRESSUM

HERAUSGEBERIN: Friedrich-Ebert-Stiftung // Forum Politik und Gesellschaft // Hiroshimastr. 17 // 10785 Berlin // www.fes.de/forumpug

ANSPRECHPARTNER: Jonathan Menge // Forum Politik und Gesellschaft // Friedrich-Ebert-Stiftung Berlin // jonathan.menge@fes.de

LEITERIN FORUM POLITIK UND GESELLSCHAFT: Dr. Stefanie Elies **GESTALTUNG:** Dominik Ziller // DZGN

ISBN: ISBN 978-3-95861-310-2

Eine gewerbliche Nutzung der von der FES herausgegebenen Medien ist ohne schriftliche Zustimmung seitens der FES nicht gestattet.

© 2015 // Friedrich-Ebert-Stiftung // Forum Politik und Gesellschaft // www.fes.de